

### ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВІРНОГО ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПЕРЕРОБНОМУ КООПЕРАТИВІ

Сільськогосподарська (далі — с/г) кооперація має в Україні не лише міцне коріння та багату історію, але й перспективне майбутнє. Це саме та організаційно-правова форма господарювання на селі, що відповідає суворим вимогам сучасності, таким як: несумісність малих обсягів виробництва із конкурентоздатністю; економічна рентабельність, поєднана із високими стандартами якості виробленої продукції; подолання адміністративних бар'єрів. Перед лицем жорстких умов сучасного ринку с/г товаровиробнику важко встояти самотужки, принаймні на етапі свого становлення та розвитку. Зацікавленість держави та суспільства в стабільному та продуктивному агропромисловому комплексі України знайшла свій вияв у розробленні широкої правової бази діяльності с/г кооперативів, що складається із нормативно-правових актів різної юридичної сили, а також в науковій та практичній підтримці відродження кооперації. В світлі такого розвитку актуальною є проблема договірної забезпечення трудових відносин як одних з основних, базових, відносин в с/г переробних кооперативах.

Питаннями правового регулювання різних аспектів діяльності с/г кооперативів приділяли увагу багато відомих вчених та науковців, серед яких О. В. Гафурова, Н. С. Гавриш, В. І. Семчик, А. М. Статівка, Н. І. Титова, В. Ю. Уркевич, В. І. Федорович та інші. Проте, незважаючи на глибокі дослідження особливостей трудових відносин в с/г кооперативі, актуальні питання договірної оформлення цих відносин залишилися дещо осторонь від цих наукових розробок.

Дана стаття має на меті дослідити систему трудових відносин в с/г переробному кооперативі та їх закріплення у внутрішніх договорах.

Всіх осіб, що приймають трудову участь в с/г переробному кооперативі, можна розподілити на дві категорії: члени кооперативу (трудові відносини яких регулюються статутом та правилами внутрішнього розпорядку) та наймані працівники (їх трудові відносини з кооперативом базуються переважно на трудовому договорі).

Члени с/г переробного кооперативу при необхідності вирішити будь-які питання власної трудової участі в діяльності кооперативу орієнтуються, в першу чергу, на статут. Варто одразу зупинитись на дискусійному питанні віднесення статуту до категорії договорів. Існує багато доктринальних поглядів на правову природу статуту, спектр яких розкладається від визнання статуту нормативно-правовим актом до відстоювання його договірної сутності. Традиційне розуміння статуту як договірної угоди зводиться до ідеї, що в основі статуту лежить договір, угода засновників або нинішніх учасників юридичної особи про її створення або підтримки існування, продовження юридичної особи. В цьому випадку мається на увазі, що юридична особа є не організацією

(фіктивна особистість), а об'єднанням осіб (похідне від учасників утворення) [1, 55-56]. Необхідно відмітити цю характеристику і співвіднести її з поняттям кооперативу, в першу чергу, як об'єднання осіб. Тобто саме в статуті кооперативу найяскравіше відбивається його договірна природа.

Основні вимоги до статутів с/г кооперативів відображені в ст. 7 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» (далі — Закон), яка зазначає, що його необхідними положеннями є: найменування кооперативу та його місцезнаходження; предмет і мета діяльності; порядок вступу до кооперативу і виходу з нього; порядок визначення розміру та порядок внесення вступного внеску і паю; склад засновників кооперативу; права і обов'язки членів кооперативу; органи управління, порядок їх формування і компетенція; формування неподільного та інших фондів; форми трудової участі та оплати праці членів виробничого кооперативу та форми господарської участі членів обслуговуючого кооперативу; розподіл доходів кооперативу; співвідношення між кооперативними виплатами і виплатами на паї; умови реорганізації та ліквідації кооперативу. До статуту можуть включатися й інші положення, пов'язані з особливостями діяльності кооперативу, що не суперечать законодавству України [2].

На жаль, на практиці закономірні та слушні вимоги щодо змісту статуту часто не дотримуються в повній мірі. Це призводить до численних упущень в регулюванні важливих питань діяльності кооперативу, а це може, в свою чергу, призвести до збоїв у виробництві, внутрішніх суперечок та інших небажаних наслідків.

Щоб уникнути даних проблем, В. І. Федорович запропонував розробити та прийняти Типовий статут с/г кооперативу [3, 56]. Проте таке рішення буде занадто жорстким, на наш погляд, так як особливість типових статутів полягає в неможливості змін та виключення його положень, а це не дозволить врахувати безліч індивідуальних особливостей і умов, що характерні для кожного окремого кооперативу, в тому числі і переробного.

Більш поміркованою та обґрунтованою, на нашу думку, є позиція професора А. М. Статівки, що полягає в розробці Примірного статуту кооперативу, що являтиме собою наглядний приклад установчого документа для такого типу господарюючого суб'єкта [4, 145]. Примірний статут дає більше простору для ініціативи засновників, але одночасно вказує на основні віхи, що мають бути передбачені ними.

Особливо багато уваги необхідно приділити розробці положень, що регулюють трудові відносини в кооперативі. С/г переробний кооператив хоча і відноситься Законом до обслуговуючих, але при цьому має багато спільного і з виробничими кооперативами. Основна спільна риса цих двох видів кооперативів заключається у веденні діяльності, що має своїм кінцевим фактичним результатом виробництво с/г продукції. Специфіка діяльності переробного кооперативу вимагає постійної злагодженої праці членів і робітників цього кооперативу. А така безперебійна злагожденість забезпечується законодавством про працю, статутом (про роль якого зазначалось вище), правилами внутрішнього розпорядку, а також низкою трудових договорів.

В п. 2 ст. 35 Закону закріплена можливість кооперативу для виконання статутних завдань і цілей залучати до роботи за трудовим договором осіб, що не є членами кооперативу. Всіх найманих працівників переробного кооперативу можна функціонально розділити на три групи: 1) керівна ланка (її складають виконавчий директор та сформована ним виконавча дирекція); 2) кваліфіковані спеціалісти (агрономи, зоотехніки, технологи харчового виробництва, економісти, бухгалтери тощо); 3) технічний персонал, що в свою чергу може бути таким, що працює на постійній основі (секретар, водій, прибиральники тощо), та таким, що долучається до праці за необхідності, сезонно. Кожна з цих категорій найманих працівників має суттєві відмінності в функціях та покладених на них завданнях, в зв'язку з чим договірне оформлення трудових відносин з представниками цих груп має свої особливості.

Так, ст. 17 Закону зазначає, що правління кооперативу може наймати виконавчого директора для оперативного управління діяльністю кооперативу. Також статтею прямо передбачено, що виконавчий директор не може бути членом кооперативу, здійснює свою діяльність на умовах контракту, який укладає з ним правління, формує дирекцію та виконує функції, делеговані йому правлінням [2].

Важливо відмітити чіткий припис законодавства про використання в даному випадку такої специфічної форми трудового договору, як контракт. Тлумачення та характерні особливості контракту Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП) надає доволі скупو. Зокрема, п. 3 ст. 21 КЗпП України визначає контракт як особливу форму трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі і матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі достроково, можуть встановлюватися угодою сторін [5].

В Рішенні Конституційного Суду України № 12-рп/98 від 09.07.1998 року розкриваються деякі суттєві практичні особливості контракту. Зокрема, вказується на те, що контракт повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, його правову і соціальну захищеність [6].

Проте незважаючи на застереження, що містяться в законодавстві та спрямовані на захист прав громадян підчас укладення ними трудових договорів у формі контракту, сторонами в контракті можуть передбачатись невідгідні для працівника умови: як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо.

З огляду на практичну та водночас творчу специфіку діяльності на посаді виконавчого директора кооперативу, варто погодитись із позицією законодавця щодо обов'язкового оформлення таких трудових відносин саме за допомогою контракту.

Сільськогосподарський кооператив має у своєму складі низку посадових осіб — фахівців, які відповідають за окремі напрямки діяльності підприємства або окремі структурні підрозділи. Вони можуть перебувати в якості заступ-

ників голови кооперативу та обиратися правлінням кооперативу або зборами його членів.

Фахівець — це особа, яка має вищу або середню спеціальну освіту і виконує інженерно-технічні, економічні, сільськогосподарські, зоотехнічні та лісовідновлювальні роботи, тобто агрономи, зооінженери, ветеринарні лікарі, економісти, бухгалтери тощо.

Функціональні обов'язки і права фахівців реалізуються шляхом їх службових вказівок. Вони можуть бути як письмовими, так і усними. Вказівки фахівців обов'язкові для всіх членів кооперативу. У разі необґрунтованості вказівок фахівця голова підприємства може їх відкликати.

У зв'язку із специфічною діяльністю переробного кооперативу потреба в додатковій робочій силі часто має тимчасовий, сезонний характер. Саме тому до Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України № 278 від 28.03.1997 року, внесено сільське господарство (робота в овочівництві, садівництві, виноградарстві, та інше), а також переробні галузі промисловості (робота на підприємствах переробки плодово-овочевої продукції, цукрової галузі, первинне виноробство) [7].

Указом Президії Верховної Ради СРСР № 310-09 від 24.09.1974 року «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» встановлено, що сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних, кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 6 місяців [8].

Закон «Про сільськогосподарську кооперацію» надає право вибору сторонами — кооперативом та найманими працівниками — заключити трудовий договір у звичайній формі або у формі контракту. З цього приводу можна навести наступні міркування. Виходячи з особливостей роботи окреслених груп працівників с/г переробного кооперативу, можна зробити висновок, що кооперативу доцільно підходити до укладання трудових договорів диференційовано.

Так, з усіма представниками керівної ланки найманих працівників варто заключати індивідуальні трудові договори у формі контракту: з виконавчим директором укладається контракт в обов'язковому порядку, а з членами виконавчої дирекції, що їх обирає для своєї команди виконавчий директор, — за аналогією. Можна запропонувати закономірне положення, що має бути закріплене в контракті кожного з членів виконавчої дирекції: при звільненні виконавчого директора (в тому числі достроковому) автоматично припиняється дія контрактів членів його дирекції. Така норма стимулюватиме командний дух, відповідальність та продуктивність праці керівної групи найманих працівників кооперативу.

Цікавим з наукової точки зору є правове положення фахівців в переробному кооперативі. Часто при використанні новітньої техніки, автоматизованих систем, впровадженні нових технологій підприємству важко обійтись без кваліфікованих кадрів, що забезпечують процесу виробництва відповідність стандартам та вимогам. Саме тому від професіоналізму даного фахівця може залежати якість та безпека виробленої продукції.

При оформленні трудових відносин із фахівцем кооперативу необхідно зберегти баланс між захищеністю прав та інтересів майбутнього працівника та водночас визначити рамки його трудових обов'язків і відповідальності. В зв'язку з цим, вважаємо за доцільне укладення з фахівцями трудового договору у формі контракту, що дозволить відобразити всі необхідні умови та досягнути бажаного результату.

Із постійними та сезонними технічними працівниками кооперативу варто укладати трудові договори звичайного типу, так як підвищених вимог, ініціативності та особливих умов відповідальності зазвичай для таких робітників не передбачається.

Особливо треба відмітити, що укладення трудового договору у формі контракту допускається Законом лише за згодою сторін. Винятком є лише контракт з директором.

Взагалі, довгострокова кадрова політика с/г кооперативу може знайти свій вияв в освітній підготовці кваліфікованих спеціалістів [9, 98]. Вдалим варіантом стане укладення відповідного договору між кооперативом, особою, яка бажає навчатись, та навчальним закладом. За цим договором особа здобуває відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень за необхідною спеціальністю за кошти кооперативу, а потім зобов'язується відпрацювати в кооперативі на взаємовигідних умовах. При цьому, щоб зберегти зацікавленість підготовленого працівника, треба: або від самого початку обирати особу, яка навчатиметься, з числа членів кооперативу; або після закінчення навчання ініціювати її вступ до кооперативу, на який така особа працюватиме.

**Висновки.** Таким чином, дослідивши систему трудових відносин в с/г переробному кооперативі, ми виявили особливості відповідних договірних відносин, що співвідносяться між собою як зміст і форма. Ми провели класифікацію працівників с/г переробного кооперативу, вивчили характерні особливості трудової участі кожної з категорій робітників та зумовлені цими функціональними особливостями договірні форми таких відносин. В процесі дослідження ми дійшли висновку, що статут с/г переробного кооперативу має договірну природу; контракт як особливий вид трудового договору доцільно укладати із виконавчим директором та членами виконавчої дирекції, а також із кваліфікованими фахівцями; наймані працівники, що забезпечують технічне обслуговування діяльності кооперативу будуть більш захищені за допомогою трудового договору звичайної, не контрактної форми.

Також ми не залишили без уваги стратегічну кадрову підготовку фахівців, що може проводитись с/г переробним кооперативом й також потребує договірного забезпечення.

Таким чином, в рамках цього дослідження було охоплено широке коло питань, що стосуються договірного оформлення трудових відносин в переробному с/г кооперативі. Проте окреслена проблематика має багато тісно пов'язаних питань наукового та практичного характеру, що можуть стати предметом майбутніх детальних досліджень.

### Література

1. Кулагин М. И. Избранные труды / М. И. Кулагин. — М. : Статут, 1997. — 330 с.
2. Про сільськогосподарську кооперацію : Закон України від 17.07.1997 року (в ред. від 18.12.2011 року) № 469/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 39. — Ст. 261.
3. Федорович В. І. Правові основи створення та діяльності сільськогосподарських кооперативів / В. І. Федорович. — Л. : Атлас, 1998. — 200 с.
4. Актуальні питання аграрного права України: теорія і практика : монографія / А. М. Статівка, В. Ю. Уркевич, В. М. Корнієнко [та ін.] ; за ред. А. М. Статівки. — Х. : ФІНН, 2010. — 240 с.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 року (в ред. від 13.06.2012 року) № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 20 Кодексу законів про працю України від 09.07.1998 року №12-рп/98 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98).
7. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей : постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 року (в ред. від 03.02.2012 року) № 278 // Офіційний вісник України. — 1997. — № 14. — С. 18.
8. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 року (в ред. 04.04.1991 року) №310-09 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74/card6#Public](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74/card6#Public).
9. Кооперативне право : підруч. для кооп., сільськогосп., екон., юрид. виш. навч. закл. і ф-тів / за ред. В. І. Семчика. — К. : Ін Юре, 1998. — 336 с.

### Анотація

**Гайдаржи Х. А. Правові особливості договірної оформлення трудових відносин у сільськогосподарському переробному кооперативі. — Стаття.**

Розглядаються питання укладення трудових договорів у сільськогосподарському переробному кооперативі. Надано класифікацію працівників сільськогосподарського переробного кооперативу. Охарактеризовано шляхи вдосконалення договірної оформлення трудових відносин у сільськогосподарському переробному кооперативі.

**Ключові слова:** сільськогосподарський переробний кооператив, трудовий договір, контракт, статут.

### Аннотация

**Гайдаржи К. А. Правовые особенности договорного оформления трудовых отношений в сельскохозяйственном перерабатывающем кооперативе. — Статья.**

Рассматриваются вопросы заключения трудовых договоров в сельскохозяйственном перерабатывающем кооперативе. Дана классификация работников сельскохозяйственного перерабатывающего кооператива. Охарактеризованы пути усовершенствования договорного оформления трудовых отношений в сельскохозяйственном перерабатывающем кооперативе.

**Ключевые слова:** сельскохозяйственный перерабатывающий кооператив, трудовой договор, контракт, устав.

### Summary

**Gajdarzhi K. A. Legal peculiarities of the treaty formulation of labor relations in the agricultural reprocessing cooperative. — Article.**

The issues of conclusion of the labor agreements in the agricultural reprocessing cooperative have been described. The classification of the workers of the agricultural reprocessing cooperative have been given. The approaches to improving the treaty formulation of labor relations in the agricultural reprocessing cooperative have been provided.

**Keywords:** agricultural reprocessing cooperative, labor agreement, contract, statute.